



Nuova interpretazione delle leggi sul lavoro: la rinuncia volontaria alla previdenza sociale è nulla

Il 1° settembre 2025 è entrata ufficialmente in vigore la tanto attesa Interpretazione (II) della Corte Suprema del Popolo della Repubblica Popolare Cinese su alcune questioni relative all'applicazione della legge nei processi di controversie di lavoro (di seguito "Interpretazione (II)"). Tra le sue disposizioni, l'articolo 19, per la sua posizione di rilievo e le chiare conseguenze giuridiche, ha suscitato ampia attenzione sia tra i datori di lavoro sia tra i lavoratori.

L'articolo in questione affronta direttamente la pratica diffusa del cosiddetto "rimborso in contanti della previdenza sociale" o della "rinuncia volontaria alla previdenza sociale", ribadendo il carattere obbligatorio dei contributi previdenziali. Questa interpretazione giurisprudenziale pone fine alle divergenze interpretative che per anni hanno caratterizzato le decisioni dei tribunali delle diverse regioni circa l'efficacia giuridica degli accordi di "rinuncia volontaria alla previdenza sociale", fornendo così uno standard uniforme di applicazione del diritto.

1. Contesto della disposizione

La previdenza sociale costituisce un elemento fondamentale del sistema assicurativo, e rappresenta un obbligo legale per datori di lavoro e lavoratori. Nella prassi, tuttavia, molti datori di lavoro – per ridurre i costi del lavoro – non versano i contributi previdenziali dovuti ai propri dipendenti; alcuni, invece, erogano somme in contanti sotto forma di "indennità per la previdenza sociale", invitando i dipendenti ad acquistare autonomamente un'assicurazione pensionistica per residenti urbani o rurali.

Parallelamente, alcuni lavoratori, in particolare i più giovani, non percepiscono pienamente l'importanza della partecipazione al sistema previdenziale e, per ottenere un maggiore reddito immediato, firmano volontariamente accordi con i datori di lavoro impegnandosi a rinunciare al pagamento dei contributi previdenziali.

In passato, i tribunali cinesi non avevano criteri uniformi per stabilire se un dipendente che aveva rinunciato volontariamente alla previdenza sociale potesse comunque richiedere un'indennità economica. La Corte Suprema del Popolo della Repubblica

Popolare Cinese ha quindi pubblicato un caso tipico sul tema dell'“invalidità di un accordo di non pagamento dei contributi previdenziali e del diritto del lavoratore a chiedere un'indennità economica in caso di risoluzione del contratto di lavoro”, uniformando tali principi a livello nazionale attraverso la presente interpretazione giurisprudenziale.

2. Case study pubblicato dalla Corte Suprema: la controversia di lavoro tra Zhu e una società di servizi di sicurezza

Dettagli del caso

Nel luglio 2022, Zhu fu assunto da una società di servizi di sicurezza. Le parti concordarono che la società non avrebbe versato i contributi previdenziali per Zhu, ma gli avrebbe corrisposto l'importo equivalente sotto forma di indennità.

La società, di conseguenza, non versò i contributi. Zhu ritenne che tale accordo, predisposto unilateralmente dalla società, lo privasse dei suoi diritti legali, fosse contrario alle leggi e regolamenti vigenti e quindi privo di effetti giuridici.

Su questa base, Zhu risolse il contratto di lavoro e si rivolse al Comitato per l'arbitrato delle controversie in materia di lavoro e personale, chiedendo che la società gli versasse un'indennità economica per la cessazione del rapporto e altri risarcimenti.

Il Comitato respinse la richiesta di indennità economica, e Zhu presentò ricorso al tribunale popolare.

Decisione

Il tribunale stabilì che il pagamento dei contributi previdenziali è un obbligo legale di entrambe le parti del rapporto di lavoro, e che tale obbligo non può essere derogato da accordi privati, salvo i casi espressamente previsti dalla legge.

L'accordo tra le parti che escludeva il pagamento dei contributi previdenziali fu quindi dichiarato nullo.

Poiché la società non aveva versato i contributi dovuti, la decisione di Zhu di risolvere il contratto era giustificata, e la società fu condannata a corrispondergli l'indennità economica prevista per la cessazione del rapporto di lavoro.

Questo caso chiarisce il principio fondamentale secondo cui qualsiasi accordo tra datore di lavoro e lavoratore volto a escludere il pagamento dei contributi previdenziali è nullo, principio che costituisce la piena attuazione delle regole contenute nell'articolo 19 dell'Interpretazione (II).

3. Principi fondamentali dell'articolo 19

- Qualsiasi accordo o “rinuncia” da parte del dipendente che escluda i contributi previdenziali è nullo.

- Se il datore di lavoro non versa i contributi previdenziali obbligatori, il dipendente può risolvere il contratto ai sensi dell'articolo 38 della Legge sui contratti di lavoro e chiedere la liquidazione prevista dalla legge.
- Se successivamente il datore di lavoro versa retroattivamente i contributi, può chiedere la restituzione di eventuali somme precedentemente corrisposte al dipendente a titolo di "indennità sostitutiva della previdenza sociale".

Confermando la nullità di tali accordi, l'articolo 19 offre ai dipendenti un mezzo di tutela più efficace, semplificando le condizioni per la difesa dei propri diritti. Al contempo, impedisce che il lavoratore tragga un doppio vantaggio dalle prestazioni previdenziali, bilanciando la tutela giudiziaria dei diritti dei dipendenti con l'esigenza di mantenere un ordine economico equo e corretto.

L'obbligo di versare i contributi previdenziali è ribadito nell'articolo 19. Si precisa inoltre che il versamento dei contributi previdenziali è una disposizione inderogabile espressamente prevista dalla legge e non rientra nell'ambito dell'autonomia delle parti. L'articolo 72 della Legge sul lavoro stabilisce che: "I datori di lavoro e i lavoratori devono concorrere alla previdenza sociale e versare i contributi previsti dalla legge".

4. Impatto sostanziale

L'articolo 19 incentiva i datori di lavoro a gestire correttamente i rischi occupazionali attraverso il versamento regolare dei contributi previdenziali, orienta i dipendenti a tutelare i propri interessi a lungo termine e valorizza il ruolo del sistema previdenziale come strumento di protezione e miglioramento del benessere collettivo.

Per i dipendenti, i loro diritti e interessi sono meglio tutelati. Anche se in precedenza hanno concordato con i datori di lavoro di non versare i contributi previdenziali, resta possibile risolvere il contratto e chiedere un'indennità qualora il datore di lavoro non rispetti la legge non versando i contributi. Ciò fornisce ai dipendenti una chiara base giuridica e un fondamento procedurale per contrastare le violazioni.

Per i datori di lavoro, questa disposizione aumenta il costo della non conformità. Una volta accertato che un datore di lavoro non ha versato i contributi previdenziali in conformità con la legge, questi non solo dovrà far fronte all'obbligo di versare i contributi previdenziali arretrati, ma dovrà anche pagare il corrispondente risarcimento economico. Inoltre, potrebbe persino trovarsi nella situazione in cui i dipendenti chiedano la restituzione dei sussidi previdenziali. Ciò spingerà i datori di lavoro a prestare maggiore attenzione alla questione del pagamento dei contributi previdenziali, a rafforzare la gestione interna, a regolamentare le pratiche di assunzione e a evitare di subire perdite maggiori per guadagni minori.

Nella prassi giudiziaria, tale disposizione offre ai tribunali un criterio chiaro e uniforme per risolvere le controversie in materia di diritto del lavoro, migliorando l'efficienza e la coerenza delle decisioni, e rafforzando la credibilità della giustizia.

5. Conclusione

La partecipazione alla previdenza sociale è al contempo un diritto e un obbligo legale che grava su datori di lavoro e dipendenti. L'Interpretazione (II) rafforza il carattere obbligatorio dei contributi previdenziali, uniforma gli standard di giudizio e guida le parti verso una visione di lungo periodo, contribuendo alla costruzione di relazioni di lavoro armoniose e stabili.

.....
Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail ipr.pechino@ice.it oppure visitate il sito web <https://www.ice.it/it/mercati/cina/pechino/desk-tutela-proprietà-intellettuale>



New Interpretation on Labor Laws: Voluntary Waiver of Social Insurance are Void

On September 1, 2025, the highly anticipated Interpretation (II) of the Supreme People's Court on Several Issues Concerning the Application of Law in the Trial of Labor Dispute Cases (hereinafter referred to as "Interpretation (II)") officially came into effect. Among its provisions, Article 19, with its distinctive position and clear legal consequences, has aroused widespread concern among employers and employees alike.

This Article directly addresses the common practice of "social insurance cash-out" or "voluntary waiver of social insurance", reiterating the mandatory nature of social insurance contributions. This judicial interpretation puts an end to the long-standing judicial divergence among courts across different regions regarding the legal effect of "voluntary waiver of social insurance" agreements, providing a unified legal application standard.

1. Background to the Provision

Social insurance is a core element of the social insurance system, and it is the legal obligation of employers and employees to participate in social insurance in accordance with the law. In practice, however, many employers, in order to reduce labor costs, do not go through the social insurance procedures or pay the social insurance fees for their employees; some give cash to employees in the form of "social insurance subsidies", so that they can purchase urban and rural residents' pension insurance on their own, and so on.

At the same time, some employees, especially young employees, are not strong enough to participate in social insurance, and in order to obtain more cash benefits during their working lives, they voluntarily sign agreements with their employers, such as a commitment to forgo payment of social insurance, and do not participate in social insurance.

Previously, there were inconsistencies in the standard of judgement of courts around the country as to whether or not an employee could claim economic compensation after voluntarily giving up social insurance. The Supreme People's Court issued the following typical case concerning the "invalidity of an agreement not to pay social

insurance premiums and the right of an employee to request the employer to pay economic compensation when terminating an employment contract” on this ground, and has made the principles of this judgement uniform throughout the country by means of this judicial interpretation.

2. Typical Case Published by the Supreme Court: The Labor Dispute Case between Zhu and a Security Company

Basic Case Details

In July 2022, Zhu was employed by a Security Company, and the parties agreed that the Security Company would not pay social insurance premiums for Zhu but would instead pay the relevant costs directly to Zhu in the form of a subsidy. Thereafter, the Security Company did not pay social insurance premiums for Zhu. Zhu believed that the agreement on non-payment of social insurance premiums was a form clause printed by the Security Company in advance, depriving him of his legal rights, contradicting the current laws and regulations, and having no legal effect. On this ground, Zhu terminated the employment contract and applied for arbitration to the Labor and Personnel Dispute Arbitration Committee, proposing that the Security Company pay economic compensation for the termination of the employment contract and other requests. The Labor and Personnel Dispute Arbitration Committee did not support the request for payment of economic compensation for termination of labor contract. Zhu did not accept, sued to the People’s Court.

Final Judgement

The Court held that the payment of social insurance premiums is a legal obligation of the employer and the employee, which is not exempted by agreement of both parties except for the reasons stipulated by law, and that the agreement of both parties on non-payment of social insurance premiums is invalid. The Security Company did not pay social insurance premiums for Zhu in accordance with the law, and Zhu used this as a reason to terminate the labor contract, which was in line with the legal situation that the employer should pay economic compensation. The Court ruled that the Security Company should pay Zhu economic compensation for the termination of the labor contract.

In this case, the People’s Court clarified the rule that the agreement between the employer and the employee not to pay social insurance premiums is invalid because it is illegal, which is a comprehensive embodiment of the key rules of Article 19 of Interpretation (II).

3. Key Rules of Article 19

- Any agreement or employee “waiver” promising no social insurance contributions is invalid.
- If an employer fails to make statutory social insurance contributions, the employee may terminate under Article 38 of the Labor Contract Law and claim statutory severance.
- Where the above occurs and the employer later retroactively contributes, the employer may seek the return of any “social insurance fee compensation” it previously paid to the employee.

On the basis of confirming that “the agreement is invalid”, Article 19 further provides employees with a powerful remedy, lowering the threshold for employees to defend their rights. At the same time, preventing employees from benefiting twice from the same social insurance benefits, reflecting the delicate balance between judicial protection of employee’ rights and interests and the maintenance of fair-trade order. The mandatory obligation to pay social insurance is reiterated in Article 19. It is further clarified that paying social insurance is a mandatory provision expressly stipulated by law and does not fall within the scope of party autonomy. Article 72 of the Labor Law stipulates: “Employers and employees must participate in social insurance and pay social insurance premiums according to the law.”

4. Substantive Impact

Article 19 helps to urge employers to spread the risks of employment by paying social insurance premiums in accordance with the law, guides employees to focus on their long-term interests, and gives full play to the role of the social insurance system in safeguarding and improving people’s livelihood.

For employees, their legitimate rights and interests are better safeguarded. Even if they have previously agreed with employers not to pay social insurance contributions, when employers fail to pay social insurance premiums in violation of the law, employees can still terminate the labor contract in accordance with the law and claim economic compensation. This provides employees with a clear legal basis and pathways for rights when facing unlawful acts by employers.

For employers, this provision increases the cost of non-compliance. Once it is found that an employer has failed to pay social insurance premiums in accordance with the law, it will not only have to face the obligation of back – paying social insurance contributions but also have to pay corresponding economic compensation. Moreover, it may even face situations where employees demand the return of social insurance subsidies. This will prompt employers to pay greater attention to the issue of social insurance premium payment, strengthen internal management, regulate employment practices, and avoid losing more for the sake of minor gains.

In judicial practice, this provision provides people's courts with a clear standard for adjudicating related labor dispute cases, helps unify the adjudication scale, improves judicial efficiency, and makes the handling of labor dispute cases more just and reasonable, thereby further enhancing judicial credibility.

5. Conclusion

Participating in social insurance is both a right and a statutory obligation that both employers and employees must fulfill. The introduction of Article 19 of the Interpretation (II) strengthens the mandatory attribute of social insurance, unifies the standards for judicial adjudication, and helps guide employers and employees to focus on long-term interests, jointly building harmonious and stable labor relationships.

.....
This article represents a free interpretation and synthesis of the sources cited herein, carried out by Mr. Carlo D'Andrea, in his capacity as the Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency), together with the professionals of D'Andrea & Partners Legal Counsel. It does not, under any circumstances, constitute a legal opinion on the matters addressed, nor can it give rise to any legitimate expectations or be relied upon as the basis for legal action. For any further clarification, please contact: ipr.pechino@ice.it or visit the website: <https://www.ice.it/it/mercati/cina/pechino/desk-tutela-proprietà-intellettuale>



Fondi governativi per programmi specifici per le PMI a Shanghai

La sfida più pressante nel primo anno di attività di un'impresa non è la mancanza di ordini, ma una contabilità disorganizzata. Assumere un contabile a tempo pieno? Gli stipendi mensili di diverse migliaia di yuan possono prosciugare immediatamente il flusso di cassa. Ora, gli uffici finanziari dei distretti di Shanghai stanno negoziando direttamente sconti di gruppo sui servizi di contabilità prestati da professionisti registrati, riducendo i prezzi di mercato di 500-800 yuan/mese, riducendoli della metà o azzerandoli per aziende idonee ad accedere ai benefici.

Le regole sono semplici, ma ogni distretto ha il suo approccio. Esploriamo i dettagli.

1. Confronto delle politiche distrettuali a colpo d'occhio

Distretto	Sovvenzione Massima	Metodo di sovvenzione	Criteri di ammissibilità	Data di scadenza
Changning	500 yuan/mese	Approvazione automatica, fondi trasferiti direttamente alle agenzie contabili	PMI con meno di 2 anni di attività in settori designati	31-12-2026
Xuhui	500 yuan/mese	Rimborso ogni 6 mesi previa verifica dei documenti	PMI con meno di 2 anni di attività con 6 mesi di registrazioni fiscali o 3 mesi di pagamenti di sicurezza sociale	28-02-2026
Yangpu	100% gratis	Pagamento diretto del governo	PMI con meno di 2 anni di attività con capitale sociale ≤ 2 milioni di yuan in settori specifici	Non ha un termine fisso
Jing'an	400 yuan/mese	Rimborso dopo pagamento anticipato (ciclo annuale)	Aziende registrate a Jing'an con normali dichiarazioni fiscali	Non ha un termine fisso
Hongkou	50% del costo effettivo (max 20.000 yuan/anno)	Rimborso dopo pagamento (beneficio max 3 anni)	PMI certificate che soddisfano gli standard nazionali	31-12-2026
Songjiang	Prezzi basati su gara d'appalto (categorie generali/su piccola scala)	Pagamenti trimestrali alle agenzie contabili	Imprese con meno di 2 anni di attività nei parchi/incubatori del distretto	Non ha un termine fisso
Jiading	800 yuan/mese (generale), 600 yuan/mese (su piccola scala)	Pagamenti trimestrali alle agenzie contabili	PMI con meno di 2 anni di attività nei parchi o in settori specifici	Non ha un termine fisso

2. Scenari pratici per le diverse fasi di business

1). Nuova registrazione (3 mesi, ancora senza entrate)

- Distretto di Yangpu: possibilità di usufruire di servizi contabili completi a costo zero per un massimo di 24 mesi.

2). Ordini in crescita con flusso di cassa limitato

- Distretto di Changning: Non è richiesta alcuna domanda: l'ufficio finanziario trasferisce i fondi alla tua agenzia contabile trimestralmente, mentre l'azienda si può concentrare sulle operazioni.

3). Pianificazione di prestiti bancari il prossimo anno

- Distretti di Songjiang/Jiading: Contabilità integrata e orientamento finanziario negli incubatori dei parchi, con report formattati per soddisfare i requisiti di due diligence delle banche.

3. I 3 passi per ottenere la sovvenzione

1). Autovalutazione: Verifica la data di registrazione dell'azienda, la classificazione del settore, le registrazioni fiscali/di sicurezza sociale rispetto ai criteri sopra indicati.

2). Selezione del distretto: Fai domanda nel tuo distretto di registrazione (è consentito il trasferimento dell'indirizzo, ma non il "doppio beneficio" tra distretti).

3). Procedura di domanda:

- Changning, Yangpu, Songjiang, Jiading: possibilità di inoltrare la domanda tramite il parco industriale o l'ufficio del sotto-distretto.
- Xuhui, Jing'an, Hongkou: moduli reperibili sulla "Piattaforma di servizio unico" o dal sito web dell'ufficio finanziario del distretto, che andranno timbrati dal fornitore di servizi.

Domande frequenti

• Posso richiedere il rimborso retroattivamente se ho già un servizio contabile?
Sì! Finché il tuo contratto è stato firmato durante il periodo del beneficio, puoi presentare materiali integrativi per il rimborso.

• Cosa succede se cancello la mia attività nel corso della domanda?
Comunica immediatamente la cessazione. Qualsiasi pagamento in eccesso deve essere restituito per evitare controlli finanziari.

• Cosa succede se mi trasferisco in un altro distretto nello stesso anno?
Utilizza il tuo nuovo indirizzo di registrazione. Interrompi i benefici nel distretto originale e rifai domanda nel nuovo distretto.

Riepilogo

Il governo incentiva la tenuta di una corretta contabilità mentre l'azienda si può concentrare sulla crescita dell'attività. Le imprese idonee possono accedere a "Agenzia di Contabilità per PMI" sul sito web dell'ufficio finanziario del proprio distretto, compilare i documenti e iniziare a risparmiare subito!

.....

Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail ipr.pechino@ice.it oppure visitate il sito web <https://www.ice.it/it/mercati/cina/pechino/desk-tutela-proprietà-intellettuale>



Government Funds District-Specific Programs for SMEs in Shanghai

The most awkward challenge in your first year of business isn't lack of orders, but disorganized bookkeeping. Hiring a full-time accountant? Monthly salaries of several thousand yuan can drain your cash flow instantly. Now, Shanghai district finance bureaus are directly negotiating group discounts on agency bookkeeping services, slashing market prices of 500-800 yuan/month to either free or half-price for eligible businesses. The rules are straightforward, but each district has its own approach. Let's explore the details.

I. At-a-Glance District Policy Comparison

District	Maximum Subsidy	Subsidy Method	Eligibility Criteria	Policy End Date
Changning	500 yuan/month	Automatic approval, funds directly transferred to accounting firms	SMEs ≤2 years old in designated industries	2026-12-31
Xuhui	500 yuan/month	Reimbursement every 6 months upon document verification	SMEs ≤2 years old with 6-month tax records or 3-month social security payments	2026-02-28
Yangpu	100% free	Government direct payment	SMEs ≤2 years old with registered capital ≤2 million yuan in targeted industries	No fixed term
Jing'an	400 yuan/month	Reimbursement after advance payment (annual cycle)	Businesses registered in Jing'an with normal tax filings	No fixed term
Hongkou	50% of actual cost (max 20,000 yuan/year)	Reimbursement after payment (max 3-year benefit)	Certified SMEs meeting national standards	2026-12-31
Songjiang	Tender-based pricing (general/small-scale categories)	Quarterly settlements to accounting firms	Enterprises ≤2 years old in district parks/incubators	No fixed term
Jiading	800 yuan/month (general), 600 yuan/month (small-scale)	Quarterly settlements to accounting firms	SMEs ≤2 years old in parks or targeted industries	No fixed term

II. Practical Scenarios for Different Business Stages

1. Newly registered (3 months, no revenue yet)

→ **Yangpu District:** Enjoy full accounting services at 0 cost for up to 24 months.

2. Growing orders with tight cash flow

→ **Changning District:** No application required - finance bureau quietly transfers funds to your accounting firm quarterly while you focus on operations.

3. Planning for bank loans next year

→ **Songjiang/Jiading Districts:** Integrated bookkeeping and financing guidance in park incubators, with reports formatted to meet bank due diligence requirements.

III. The 3 Steps to Secure Your Subsidy

1. Self-assessment: Verify business registration date, industry classification, tax/social security records against above criteria.

2. District selection: Apply in your registered district (address relocation allowed, but no cross-district double-dipping).

3. Application process:

— Changning, Yangpu, Songjiang, Jiading: Obtain application forms from your industrial park or sub-district office.

— Xuhui, Jing'an, Hongkou: Download forms from "One-Stop Service Platform" or district finance bureau website, then get stamped by your accounting firm.

IV. Frequently Asked Questions

■ Can I retroactively claim if I already have an accounting service?

Yes! As long as your contract was signed during the policy period, you can submit supplementary materials for reimbursement.

■ What if I deregister my business midway?

Immediately report the termination. Any overpayment must be returned to avoid financial audits.

■ What if I relocate across districts in the same year?

Use your new registration address. Stop benefits in the original district and reapply in the new district.

Summary

The government helps you maintain proper books while you focus on growing your business. Eligible enterprises should search "SME Agency Bookkeeping" on their district finance bureau website now - complete the paperwork and start saving real money next month!

.....
This article represents a free interpretation and synthesis of the sources cited herein, carried out by Mr. Carlo D'Andrea, in his capacity as the Responsible Attorney of the

IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency), together with the professionals of D'Andrea & Partners Legal Counsel. It does not, under any circumstances, constitute a legal opinion on the matters addressed, nor can it give rise to any legitimate expectations or be relied upon as the basis for legal action. For any further clarification, please contact: ipr.pechino@ice.it or visit the website: <https://www.ice.it/it/mercati/cina/pechino/desk-tutela-proprieta-intellettuale>



Guida alla liquidazione d'impresa in Cina

La liquidazione aziendale è un processo finanziario complesso e meticoloso, che rappresenta sia una procedura legale necessaria che una parte cruciale della gestione finanziaria d'impresa.

Di seguito sono riportate le fasi principali del processo di liquidazione aziendale, i punti chiave e i metodi di gestione finanziaria.

I. Fase preparatoria

(i) Determinazione del metodo di liquidazione

Esistono tre metodi principali:

Liquidazione volontaria, Liquidazione coatta amministrativa e Liquidazione fallimentare.

- **Liquidazione volontaria:** Adatta per le aziende che possono organizzare il proprio team di liquidazione.
- **Liquidazione coatta amministrativa:** Si verifica quando azionisti o creditori si rivolgono al tribunale, che nomina un team di liquidazione.
- **Liquidazione fallimentare:** Viene avviata quando un'azienda è insolvente e deve entrare in procedura fallimentare.

La scelta del metodo appropriato si basa sulla situazione specifica e sulla condizione finanziaria dell'azienda.

(ii) Costituzione del team di liquidazione

Il team è composto da azionisti, direttori, dirigenti o professionisti esterni. È fondamentale definire un piano di lavoro dettagliato e un calendario per garantire l'efficienza.

(iii) Autovalutazione e pianificazione dei rischi

Prima di procedere, è necessario effettuare una valutazione completa dei rischi relativi ad attivi, dipendenti e debiti. Sulla base di questa valutazione, si pianificano le tempistiche e il budget della liquidazione per una gestione efficace dei rischi.

II. Fase intermedia

(i) Notifica ai creditori e saldo dei debiti

Tutti i creditori noti devono essere immediatamente avvisati della liquidazione e invitati a presentare le loro richieste di risarcimento. È essenziale utilizzare diverse modalità di notifica e stabilire una scadenza ragionevole per la presentazione delle richieste, seguita da una verifica rigorosa.

(ii) Accertamento e valutazione degli attivi

Il team di liquidazione inventaria e valuta tutti gli attivi, inclusi quelli fissi, correnti e immateriali. È importante garantirne l'integrità e utilizzare periti professionisti per valutazioni accurate.

(iii) Elaborazione del piano di liquidazione

Una volta liquidati gli attivi e preparato il bilancio, si formula un piano di liquidazione che specifica l'ordine di distribuzione degli attivi: spese di liquidazione, stipendi dei dipendenti, previdenza sociale, indennità legali, tasse e, infine, il rimborso dei debiti. Questo piano deve essere approvato dall'assemblea degli azionisti o dal tribunale del popolo.

(iv) Attuazione del piano di liquidazione

È necessario attuare rigorosamente il piano approvato, gestendo con attenzione le relazioni con creditori, azionisti e altre parti interessate per evitare controversie.

III. Fase successiva alla liquidazione

(i) Preparazione della relazione di liquidazione

Si redige una relazione dettagliata che documenta il processo e i risultati, inclusi la disposizione degli attivi, il rimborso dei debiti e le spese¹⁵. Questa relazione deve

essere confermata e utilizzata per richiedere la cancellazione della registrazione della società.

(ii) Cancellazione delle registrazioni

Si procede con la cancellazione di tutte le registrazioni pertinenti, tra cui quelle fiscali, aziendali e previdenziali. Tutti i documenti presentati devono essere completi e precisi per facilitare il processo.

(iii) Mantenimento post-liquidazione

È importante conservare tutti i documenti di liquidazione per future consultazioni. Inoltre, è necessario monitorare eventuali problemi legali successivi alla cancellazione, come debiti non reclamati, e risolverli tempestivamente.

.....
Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail ipr.pechino@ice.it oppure visitate il sito web <https://www.ice.it/it/mercati/cina/pechino/desk-tutela-proprieda-intellettuale>



A Comprehensive Guide to Corporate Liquidation

Corporate liquidation is a complex and meticulous financial task that is both a necessary legal procedure and a crucial part of corporate financial management. This article provides a detailed overview of the corporate liquidation process, key points, and financial management methods to help you understand the entire process.

I. Preparatory Phase

(i) Determining the Method of Liquidation

There are three primary methods of corporate liquidation:

Voluntary liquidation, Compulsory liquidation, and Bankruptcy liquidation.

- **Voluntary liquidation** is suitable for companies that can organize their own liquidation team.
- **Compulsory liquidation** occurs when shareholders or creditors apply to the court, which then appoints a liquidation team.
- **Bankruptcy liquidation** is initiated when a company is insolvent and must enter the bankruptcy process. The appropriate method should be chosen based on the company's specific situation and financial status.

(ii) Forming the Liquidation Team

The liquidation team, comprising the company's shareholders, directors, senior management, or professionals from intermediary institutions, will execute the liquidation. A detailed work plan and timetable are essential for efficient operations.

(iii) Risk Self-Inspection and Planning

Before liquidation, conduct a comprehensive risk assessment covering assets, labour employment, and debts. Plan the liquidation timeline and budget based on this assessment to effectively manage risks.

II. Mid-Process

(i) Notification of Creditors and Debt Clearance

Immediately notify all known creditors of the liquidation and request them to declare their claims. Use diverse notification methods to ensure comprehensiveness and set a reasonable deadline for claim submissions, followed by strict verification.

(ii) Asset Clearance and Appraisal

The liquidation team will inventory and appraise all assets, including fixed, current, and intangible assets. Ensure asset integrity, address any issues promptly, and use professional appraisers for accurate valuations.

(iii) Formulating the Liquidation Plan

After liquidating the company's assets and preparing the balance sheet and inventory, formulate a liquidation plan specifying the order of asset distribution: liquidation expenses, employee wages, social insurance, statutory compensation, taxes, and finally, debt repayment. This plan must be approved by the shareholders' meeting, shareholders' congress, or the People's Court.

(iv) Implementation of the Liquidation Plan

Strictly implement the approved plan, managing relationships with creditors, shareholders, and other stakeholders to avoid disputes and ensure smooth liquidation.

III. Post-Event Maintenance

(i) Preparation of the Liquidation Report

Prepare a detailed liquidation report documenting the process and results, including asset disposal, debt repayment, and expenses. Submit this report for confirmation and use it to apply for company deregistration.

(ii) Cancellation of Registration

Cancel all relevant registrations, including tax, enterprise, and social insurance. Ensure all submitted materials are complete and accurate to facilitate a smooth deregistration process.

(iii) Follow-Up

Retain all liquidation documents for future reference. Monitor for potential legal issues post-deregistration, such as unclaimed debts, and address them promptly.

.....

This article represents a free interpretation and synthesis of the sources cited herein, carried out by Mr. Carlo D'Andrea, in his capacity as the Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency), together with the professionals of D'Andrea & Partners Legal Counsel. It does not, under any circumstances, constitute a legal opinion on the matters addressed, nor can it give rise to any legitimate expectations or be relied upon as the basis for legal action. For any further clarification, please contact: ipr.pechino@ice.it or visit the website: <https://www.ice.it/it/mercati/cina/pechino/desk-tutela-proprietà-intellettuale>